

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

Teachers' Work Motivation Affecting the Core Competencies of Teachers

in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8

วัลย์ทิพย์ เทวบิน<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข<sup>2</sup>

Walaitip Tewabin<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Kanokkorn Sirisuk<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 2) ศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 165 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนศูนย์การศึกษาพิเศษ หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.909 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.210 สามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 0.826 ( $R^2 = .826$ ) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .600 + .402 (X_4) + .293 (X_1) + .187 (X_3) \quad \hat{Z} = .436 (X_4) + .313 (X_1) + .223 (X_3)$$

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สมรรถนะหลักของครู ผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Program Administration Songkhla Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

<sup>2</sup>Course Teacher in Master of Education Program in Educational Program Administration Songkhla Rajabhat University

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: วัลย์ทิพย์ เทวบิน, 65g180017@parichat.skru.ac.th

รับเมื่อ 29 กรกฎาคม 2567 แก้ไข 15 กันยายน 2567 ตอรับ 16 กันยายน 2567

## ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) Study teachers' work motivation in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8., 2) Study core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, and 3) Study teachers' work motivation affecting the core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8. The sample group consisted of 165 civil servant teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8. They were obtained by Stratified Random Sampling in proportion to the number of civil servants by using three rules according to the proportion of the Special Education Center. After that, the teachers were randomly selected using Simple Random Sampling by drawing lottery, respectively. The tool used was a 5 – level rating scale questionnaire, and reliability of 0.976. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that:

1. Teachers' work motivation in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, in both a whole aspect and each aspect, was at a high level.
2. Core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, in both a whole aspect and each aspect, were at a high level.
3. Teachers' work motivation affecting the core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, consisted of 3 variables: Success in work, Advancement in job position, and Acceptance and respect. The multiple correlation coefficient was 0.909. The forecast error was 0.210. The predicted core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, were 82.60% ( $R^2 = 0.826$ ). Predictive equations could be created in the form of raw scores and standard scores as follows:

$$\hat{Y} = 0.600 + 0.402 (X_4) + 0.293 (X_1) + 0.187 (X_3)$$

$$\hat{Z} = 0.436 (X_4) + 0.313 (X_1) + 0.223 (X_3)$$

**Keywords:** Teacher's Work Motivation, Core Competencies of a Teacher, School Administrator

## ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คือให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ อีกทั้งพัฒนาระบบผลิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล และได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการการศึกษา สถานศึกษาที่เน้นระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ณ – ฐ)

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในองค์กรหรือหน่วยงานมากมายเป็นอเนกประการนับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ประสานบุคคลตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมีมากมาย แต่ที่สำคัญและผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องก็คือ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อขอให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 238 – 239)

กฤษณา ชูรัตน์ (2558, หน้า 139) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูเป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล (ณัฐธิญา กับปูลาวลัย, 2562, หน้า 104 – 105)

รายงานผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย มีผลปรากฏดังนี้ ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร 1) การผลิตครูเพื่อสอนผู้เรียนพิการยังไม่สอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและของสถานศึกษา ครูที่บรรจุในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการหรือ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีความหลากหลายวิชาเอก บางคนไม่จบการศึกษาทางการศึกษาไม่มีวุฒิการศึกษาทางวิชาชีพครู และไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ ทำให้ครูขาดสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ออกแบบและสอนผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 2) การย้ายครูไม่ได้คำนึงถึงความสามารถในการสอนและสาขาวิชาที่ขาดแคลนทำให้ขาดครูที่มีประสบการณ์และมีครูไม่ครบวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา 3) งานครูและบุคลากรในสถานศึกษายังมีมากเกินไป ทั้งภาระสอนวิชาสามัญและวิชาชีพ รวมถึงภาระในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน รวมทั้งงานสนับสนุนการสอน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558, หน้า 78)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพต่อไป

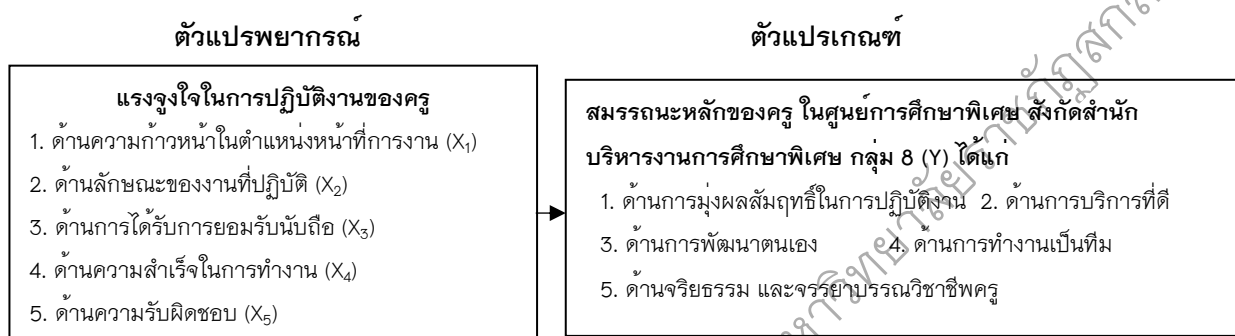
### คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านไหนบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 294 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 165 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเทียบบัญชีรายชื่อข้าราชการตามสัดส่วนศูนย์การศึกษาพิเศษ หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 31 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.943 และแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.957 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

### วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำหนังสือถึงผู้บริหารเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครู จำนวน 165 คน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ U – Office ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร ไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

### สรุปผลการวิจัย

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

| ด้าน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู          | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล |
|------|----------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1    | ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 4.31      | 0.53 | มาก   |
| 2    | ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ             | 4.29      | 0.56 | มาก   |
| 3    | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ           | 4.28      | 0.59 | มาก   |
| 4    | ด้านความสำเร็จในการทำงาน               | 4.30      | 0.54 | มาก   |
| 5    | ด้านความรับผิดชอบ                      | 4.26      | 0.57 | มาก   |
| รวม  |                                        | 4.29      | 0.52 | มาก   |

2. ศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

| ด้าน | สมรรถนะหลักของครู                    | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล |
|------|--------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1    | ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | 4.35      | 0.52 | มาก   |
| 2    | ด้านการบริการที่ดี                   | 4.37      | 0.52 | มาก   |
| 3    | ด้านการพัฒนาตนเอง                    | 4.43      | 0.53 | มาก   |
| 4    | ด้านการทำงานเป็นทีม                  | 4.37      | 0.52 | มาก   |
| 5    | ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู  | 4.42      | 0.55 | มาก   |
| รวม  |                                      | 4.39      | 0.50 | มาก   |

3. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_4$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_1$ ) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_3$ ) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .600 + .402 (X_4) + .293 (X_1) + .187 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .436 (X_4) + .313 (X_1) + .223 (X_3)$$

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

| ตัวแปรพยากรณ์                                                         | B    | Std.Error | $\beta$ | t        | p    |
|-----------------------------------------------------------------------|------|-----------|---------|----------|------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_4$ )                                 | .402 | .058      | .436    | 6.937*** | .000 |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_1$ )                   | .293 | .056      | .313    | 5.271*** | .000 |
| 3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_3$ )                             | .187 | .052      | .223    | 3.584*** | .000 |
| ค่าคงที่                                                              | .600 | .141      |         | 4.253*** | .000 |
| R = .909      R <sup>2</sup> = .826      S.E. = .210      P*** ≤ .001 |      |           |         |          |      |

### อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มีการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้ครูภายในสถานศึกษามีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทางและมีความรู้สึกร่วมกันที่ตรงความต้องการจะบรรลุ

เป้าหมายในการปฏิบัติงานและเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับสร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562, หน้า 72) ได้ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

2. สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีพันธกิจในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น โดยครูมีความตระหนักและเป็นผู้ซึ่งมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพัฒนาตนเองและส่วนรวมอีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2563, หน้า 99 – 101) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง พบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 ได้ดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ในยุทธศาสตร์และจุดเน้น เรื่องการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งจากการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามบริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำไปสู่ยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการบริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 91 – 94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำให้ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ส่งเสริมครูภายในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถของตน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ทำให้ครูภายในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจพื้นฐานสำคัญที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ผลักดัน หรือจูงใจแก่ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับปิยสุตา พะหลวงและสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 95) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับ

3.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานภายในสถานศึกษา มีการแสดงความยินดีแก่ครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และให้บำเหน็จความดีความชอบให้ตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้กำลังใจแก่ครู ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง สอดคล้องกับ กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564, หน้า 91 – 94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แม้ว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ก็ควรส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นในค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน ไม่เพียงผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูควรสร้างให้เกิดในบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรเป็นปัจจัยได้รับการนำไปวิเคราะห์ ทิศทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา หรือนำไปสร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อให้ความรู้ ความสามารถและนำไปพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ผู้สนใจควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยระเบียบวิธีการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาแบบเจาะลึก การสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือครูผู้สอนที่ได้รับรางวัลระดับชาติ เป็นต้น
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ชูรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- กมลฉัตร กลัดแก้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐธิญา กับปูลวัลย์. (2562). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปิยสุตา พะหลวงและสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 9(1), 89.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- รัชจิกร จิตวัฒนานนท์. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วิไลวรรณ มาลัย (2561). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2558). รายงานผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน ที่มีความต้องการจำเป็นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สร้อยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.